

Обручков Роман,

старший викладач кафедри загальнотеоретичної,

конституційної та цивілістичної юриспруденції

Миколаївського інституту права

Національного університету «Одеська юридична академія»

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Анотація. В роботі автор розкриває поняття, зміст та сутність трудової відповідальності в системі законодавства. Досліджуються особливості, види та порядок застосування матеріальної відповідальності працівників та роботодавців. Надається визначення, розкривається зміст, види та порядок застосування загальної і спеціальної дисциплінарної відповідальності працівників. На підставі аналізу норм діючого законодавства, практики застосування нормативно-правових актів України та наукової доктрини трудового права автором наводяться висновки та окремі пропозиції по вдосконаленню чинного законодавства про працю.

Ключові слова: трудове право, працівник, роботодавець, юридична відповідальність, матеріальна відповідальність, дисциплінарна відповідальність.

Аннотация. В работе автор раскрывает понятие, содержание и сущность трудовой ответственности в системе законодательства. Исследуются особенности, виды и порядок применения материальной ответственности работников и работодателей. Дается определение, раскрывается содержание, виды и порядок применения общей и специальной дисциплинарной ответственности работников. На основании анализа норм действующего законодательства, практики применения нормативно-правовых актов Украины и научной доктрины трудового права автором делаются выводы и отдельные предложения по совершенствованию действующего законодательства о труде.

Ключевые слова: трудовое право, работник, работодатель, юридическая ответственность, материальная ответственность, дисциплинарная ответственность.

Summary. In this work the author reveals the concept, content and essence the Responsibility of Labor law in the legislative system. This paper investigates the characteristics, types and order of application of the material liability of employees and employers. Revealed the definition, the contents, types and the procedure for the application of general and special disciplinary responsibility of workers. Based on the analysis of the current legislation, the practice of normative-legal acts of Ukraine, the scientific doctrine of labor law the author conclude some suggestions for improvement of the existing labor legislation.

Key words: labor law, worker, employer, legal liability, material liability, disciplinary liability.

Вступ

Трудове право як самостійна галузь вітчизняної системи права України характеризується не лише самостійними та унікальними предметом, методом, функціями і принципами правового регулювання певного кола суспільних відносин. Особливістю даної галузі також варто зазначити закріплення у діючому законодавстві специфічних засобів впливу на учасників трудових правовідносин, які застосовуються, по-перше, для змушення до дотримання встановлених правил існування трудових правовідносин (тобто їх виникнення, зміни та припинення), та, по-друге, для відновлення порушених прав та законних інтересів у випадку їх порушення суб'єктами шляхом застосування засобів індивідуального та державного впливу. Такий вплив здійснюється через застосування в рамках трудових правовідносин особливих видів юридичної відповідальності,

а саме: матеріальної відповідальності сторін трудового договору та дисциплінарної відповідальності працівників. Через специфіку змісту, суб'єктів, підстав настання та форм існування даних видів юридичної відповідальності її застосування можливе лише в межах трудових правовідносин, а тому варто у даному випадку використовувати термін «трудоправова відповідальність», який останнім часом все частіше використовується провідними вченими у галузі науки трудового права.

Теоретичні питання розвитку поняття та змісту юридичної (трудоправової) відповідальності сторін трудових відносин тісно взаємопов'язані із загальними проблемами становлення і розвитку державності України в умовах переходу до ринкових відносин. Це обумовлює необхідність врахування прогресивного міжнародно-правового досвіду щодо юридичної відповідальності сторін трудових відносин. Дослідження міжнародного та зарубіжного законодавства, за висновками багатьох вчених, свідчить про відмінності правового регулювання різних питань відповідальності сторін трудових правовідносин законодавством України порівняно з міжнародним законодавством. Норми зарубіжного законодавства меншою мірою захищають інтереси та права працівника, тому використання зарубіжного досвіду не може і не повинно бути основним шляхом формування трудового права в період становлення та розвитку ринкових відносин. Основним шляхом повинно бути збереження чинних і створення нових норм, які регулюють юридичну відповідальність та відповідають соціально-економічним умовам, традиціям, національним особливостям. Водночас слід зазначити, що з деяких питань відповідальності все ж таки можливим і корисним є використання зарубіжного досвіду. У зв'язку з чим вчені-трудовики визначають за доцільне запозичення прогресивних норм зарубіжного законодавства при врегулюванні цього питання в законодавстві України [28; 29; 34; 37; 38].

Поняття юридичної відповідальності взагалі і трудоправової зокрема відноситься до базових понять у юридичній науці і, відповідно, в науці трудового права. Що стосується юридичної відповідальності в загальній теорії права, то можна підкреслити, що її основними ознаками є:

- спирання на державний примус;
- настання за здійснення правопорушення;
- зв'язок із громадським (суспільним) засудженням;
- вираження в певних негативних наслідках для правопорушника особистого, майнового, організаційно-фізичного характеру;
- втілення в процесуальній формі [32, с. 224].

Виходячи з цього, основним соціальним призначенням юридичної відповідальності є охорона та захист суспільних відносин від будь-яких незаконних порушень.

Правовою підставою застосування заходів відповідальності у трудовому праві є трудове правопорушення, під яким слід розуміти винне протиправне

невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків або зловживання суб'єктом наданими йому правами. Але для застосування трудової відповідальності передбачається необхідність наявності певного переліку умов, а саме: протиправність діянь; наявність шкідливих наслідків вчинених діянь; наявність причинного зв'язку між діянням суб'єкту та наслідками, що настали; вина суб'єкта. Слід наголосити на тому, що не всі вчені поділяють точку зору про необхідність включення до визначення трудового правопорушення «зловживання правом» суб'єктами трудових правовідносин. Так, наприклад, А. С. Сидоренко у своєму дослідженні дійшла висновку, що «зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин відрізняється від правопорушення» [33, с. 17]. Однак, при цьому вона все одно вказує на такі наслідки зловживання правом, як: настання шкоди або реальної її загрози та застосування заходів юридичної відповідальності у кожному конкретному випадку зловживання правом. А це, на думку автора, максимально наближує зловживання правом до поняття підстави настання юридичної відповідальності, якою за загальною теорією права визнається правопорушення.

Чинне законодавство про працю України передбачає два основних види трудової відповідальності, якими є: матеріальна відповідальність сторін трудового договору та дисциплінарна відповідальність працівника. Крім того, згідно аналізу норм чинного законодавства, можна дійти висновку, що за порушення норм законодавства про працю в Україні також передбачається можливість притягнення до адміністративної [2] або навіть до кримінальної відповідальності [3]. Однак, останні два види юридичної відповідальності є предметом регулювання не трудового права, а відповідних інших галузей права України, через що простежується певний міжгалузевий взаємозв'язок різних за своїм змістом та характером галузей вітчизняної системи права.

§ 1. Загальні аспекти матеріальної відповідальності

У нормах діючого Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) відсутнє нормативно встановлене визначення матеріальної відповідальності. А тому, таке визначення здійснюється науковою доктриною трудового права. Аналізуючи існуючі погляди науковців та найпоширеніші точки зору, а також зміст ст. 130 КЗпП України [1], можна дійти висновку, що під матеріальною відповідальністю слід розуміти обов'язок однієї сторони трудового договору відшкодувати завдану шкоду іншій стороні трудового договору.

Досліджуючи сутність та зміст матеріальної відповідальності, можна простежити деякі спільні риси, що притаманні матеріальній відповідальності та майновій відповідальності у цивільному праві. Але дані види відповідальності не є тотожними. Через деякі відмінності, що зумовлені специфікою трудових правовідносин та їх відмінністю від схожих з ними цивільно-правових відносин (а саме: відносин цивільного підряду або відносин з надання послуг), неможливо у трудових правовідносинах між сторонами трудового договору застосовувати цивільно-правову майнову відповідальність. Обґрунтовуючи таку немож-

ливість застосування, варто наголосити на тому, що на відміну від цивільно-правової майнової відповідальності трудовою матеріальна відповідальність ніколи не носить штрафного характеру. Її сутність завжди полягає у відновлювальному характері відповідальності. Це випливає з залежного становища працівника від роботодавця у трудових правовідносинах. У цивільних же правовідносинах сторони завжди знаходяться у рівноправному положенні. Саме тому у галузі трудового права застосовується специфічний вид відповідальності для відшкодування завданої шкоди. Матеріальна відповідальність, через свою специфіку, підлягає застосуванню лише в межах трудових відносин між сторонами трудового договору та не може застосовуватися за межами цих відносин.

У відповідності до діючого законодавства про працю матеріальна відповідальність поділяється за суб'єктним складом на два види:

- матеріальна відповідальність працівника за шкоду, завдану майну роботодавця;
- матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, завдану майну, здоров'ю або життю працівника.

З назв цих двох видів матеріальної відповідальності вже можна зробити висновок про основну відмінність між ними, яка полягає в обсязі об'єкту посягання у матеріальному трудовому правопорушенні. Тобто, існує відмінність між тим за що саме несе матеріальну відповідальність працівник, а за що несе роботодавець у трудових правовідносинах. Так, працівник зобов'язаний відшкодувати шкоду, завдану майну роботодавця, що випливає із закріпленого за працівником обов'язку дбайливо ставитися до майна роботодавця (ст. 139 КЗпП України). У свою чергу роботодавець зобов'язаний відшкодувати завдану з його вини шкоду не лише майну працівника, а також і шкоду здоров'ю та життю працівника, що випливає з закріпленого у ст. 153 КЗпП України обов'язку роботодавця створити безпечні і нешкідливі умови праці для працівників.

Аналізуючи зміст діючого законодавства України про працю, слід констатувати, що матеріальна відповідальність роботодавця у законодавчих актах не дуже чітко врегульована, на відміну від матеріальної відповідальності працівника. Це можна пояснити тим фактом, що, на відміну від працівника, роботодавець здатний та уповноважений законодавством у більшості випадків самостійно власними розпорядчими рішеннями притягувати винних працівників до матеріальної відповідальності. Працівник же таких повноважень не має. У випадках виникнення необхідності притягнути свого роботодавця до відповідальності він не може це зробити засобами власного індивідуального примусу, а повинен або сподіватися на добросовісність роботодавця, або звернутися до судової гілки влади та використати засоби державного примусу. Тому, на нашу думку, діюче законодавство більше приділяє уваги правовій регламентації саме питань матеріальної відповідальності працівників, обмежуючи таким чином можливе «свавілля» роботодавців у питаннях притягнення працівників до матеріальної відповідальності. Цим можна пояснити відсутність у діючому

КЗпП України норм про матеріальну відповідальність роботодавця та наявність окремої глави про правове регулювання питань матеріальної відповідальності працівників. Хоча слід зазначити, що у перспективному законодавстві, а саме у проекті Трудового кодексу України, така нерівність правового регулювання питань матеріальної відповідальності вже виправлена у другій главі восьмої книги даного кодексу, яка має назву «Відповідальність роботодавця» [25].

Матеріальна відповідальність працівників

Розкриваючи сутність матеріальної відповідальності працівників, слідголосити на тому, що КЗпП України суворо обмежує можливості роботодавця щодо безпідставного або безмежного стягнення з працівників шкоди, завданої ними його майну. Так, законодавство при застосуванні роботодавцем матеріальної відповідальності до працівників встановлює, що працівник несе її виключно за пряму дійсну шкоду. Таким чином, опосередкована шкода, що виражається, як правило, у вигляді неoderжаних доходів та втраченої (упущеної) вигоди (ст. 22 Цивільного кодексу України [4]), на працівника не може бути покладена відповідно до норм діючого законодавства про працю. Під прямою дійсною шкодою слід розуміти реальні збитки роботодавця у вигляді зменшення якісних та/або кількісних показників (характеристик) майна роботодавця. У відповідності до ст. 22 ЦК України така шкода настає в результаті пошкодження або знищення майна роботодавця, а також при необхідності здійснення роботодавцем витрат, необхідних для відновлення своїх порушених прав власності на пошкоджене майно.

Більш детально обмеження щодо відшкодування лише прямої дійсної шкоди працівником роботодавцю простежується у порядку визначення розміру завданої шкоди, який закріплений у ст. 135-3 КЗпП України. У відповідності з даним порядком розмір завданої шкоди, за загальним правилом, визначається за фактичними втратами на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості пошкодженого або знищеного майна за вирахуванням зносу (тобто амортизації майна) у відповідності з нормами та нормативами, встановленими діючим законодавством. Це, за задумом законодавця, повинно найбільш справедливо визначати розмір завданої працівником шкоди саме на момент здійснення проступку, що мав наслідком пошкодження або знищення майна роботодавця. Саме через врахування зносу майна (його амортизації) протягом певного періоду від моменту його придбання і до моменту завдання йому шкоди залишкова вартість даного майна буде суттєво нижчою від суми витрачених роботодавцем коштів на придбання даного майна, що і повинно виражати реальну вартість майна на момент його пошкодження/знищення.

На підставі ч. 1 ст. 130 КЗпП України основною підставою настання матеріальної відповідальності працівника слід виділити трудове правопорушення, яке неодмінно повинно мати наслідком настання прямої дійсної шкоди. Таким чином, варто у даному випадку вести мову про матеріальний склад трудового правопорушення, як підставу настання матеріальної відповідальності. Його

формальний склад, тобто правопорушення, що не матиме наслідків настання реальної шкоди, може визнаватися лише як підстава застосування до працівників дисциплінарної, але ні в якому разі не матеріальної відповідальності.

Як слушно зазначає Н. Б. Болотіна, складові елементи такого майнового правопорушення можна визнати і як головні умови настання матеріальної відповідальності працівника [28, с. 554]. З урахуванням положень загальної теорії права, до елементів трудового майнового правопорушення слід віднести:

- протиправну дію або бездіяльність працівника;
- настання прямої дійсної шкоди у роботодавця;
- причинний зв'язок між протиправним порушенням обов'язку і майною шкодою;
- вина працівника, тобто його психічне ставлення до своїх дій (бездіяльності) та наслідків.

Саме вина відповідно до норм чинного законодавства та висновків більшості вчених у галузі трудового права є визначальним критерієм для розмежування видів матеріальної відповідальності працівника за обсягом її застосування. Законодавством передбачається наявність трьох видів матеріальної відповідальності працівників за критерієм обсягів (меж) її застосування, а саме:

- обмежена матеріальна відповідальність працівників, яка застосовується як основна, тобто така, що настає у всіх випадках, крім прямо передбачених для інших видів матеріальної відповідальності працівників (ст.ст. 132–133 КЗпП України);
- повна матеріальна відповідальність працівників, перелік настання яких є обмеженим, вичерпним та передбачається ст. 134 КЗпП України;
- матеріальна відповідальність працівників у випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальну вартість, або так звана підвищена матеріальна відповідальність відповідно до ст. 135 КЗпП України.

Окрім цього, діючий КЗпП України передбачає такий специфічний вид матеріальної відповідальності працівників, як колективна відповідальність. Цей вид відповідальності можна віднести до випадків повної матеріальної відповідальності у зв'язку із схожими умовами та порядком її настання, але у якості суб'єкта відповідальності виступає специфічний суб'єкт трудового права – колектив (група або бригада) працівників. Саме тому цей випадок матеріальної відповідальності можна виділити в окремий різновид повної матеріальної відповідальності, що максимально наближений до випадку, передбаченому у п. 1 ч. 1 ст. 134 КЗпП України, тобто коли між роботодавцем та групою працівників укладений окремий письмовий договір про прийняття на себе певною групою (бригадою) працівників повної матеріальної відповідальності.

Розкриваючи вину працівника, як одну з головних умов настання матеріальної відповідальності працівників, слід зауважити, що діюче трудове законодавство передбачає випадки, коли працівника може бути звільнено від обов'язку відшкодування завданої хоча і з його вини шкоди, але якщо така шкода була

завдана у специфічних об'єктивних умовах. До таких випадків, зокрема, законодавство відносить: по-перше, випадки, коли завдана шкода відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а, по-друге, коли шкоду завдано працівником, що перебував у стані крайньої необхідності. У таких ситуаціях працівник звільняється від відповідальності, навіть якщо він завдавав шкоди майну роботодавця, усвідомлюючи при цьому, що його дії неминуче призведуть до шкідливих наслідків.

Сутність обмеженої матеріальної відповідальності працівників полягає у їх обов'язку відшкодувати завдану майну роботодавця шкоду у повному розмірі, але не вище свого одного середнього місячного заробітку. Таким чином, якщо працівник завдав шкоди на суму, що є меншою за його середній заробіток, то він зобов'язаний відшкодувати роботодавцеві повний розмір шкоди. А якщо сума шкоди перевищує середній місячний заробіток працівника, то працівник зобов'язаний відшкодувати роботодавцеві суму, що дорівнює його середньому заробітку, а решта (різниця між завданою шкодою та середнім заробітком) вважається об'єктивними збитками роботодавця та не підлягає відшкодуванню працівником. КЗпП України у ст. 133 передбачає два випадки настання обмеженої матеріальної відповідальності працівників. Дані випадки можна назвати «шаблонними», оскільки їх формулювання об'єднує в собі переважну більшість ситуацій виникнення у працівників обов'язку з відшкодування шкоди майну роботодавця. У якості головної умови їх настання законодавство передбачає специфічний різновид необережної форми вини працівників – недбалість. До цих випадків зокрема відносяться:

- по-перше, відповідальність працівників за зіпсування або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;
- по-друге, відповідальність керівників підприємства, установи, організації та їх заступників, а також керівників структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступників за шкоду, що заподіяна зайвими грошовими виплатами працівникам, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, нежиттям необхідних заходів до запобігання простоям.

Варто наголосити, що обов'язок доказування наявності вини працівників та її форми у кожному конкретному випадку покладається законодавством на роботодавця або уповноважений ним орган. А у випадку конфлікту у даному питанні спір підлягає вирішенню за загальним судовим порядком шляхом подання позову працівником до системи місцевих судів загальної юрисдикції. Законодавством передбачається спрощений порядок притягнення працівників до обмеженої матеріальної відповідальності. Його сутність полягає в тому, що роботодавець наділений всіма повноваженнями у питаннях визначення розміру завданої шкоди, встановлення винних у завданні шкоди осіб (працівників),

визначення форми та ступеня вини та стягнення шкоди з працівників. У випадку настання обмеженої матеріальної відповідальності роботодавцю достатньо обрахувати розмір шкоди за наявними у нього документами бухгалтерського обліку та протягом двох тижнів з дня, коли роботодавець виявив (або повинен був виявити) завдану шкоду, видати наказ або розпорядження про притягнення винного працівника до матеріальної відповідальності. Саме даний наказ/розпорядження буде підставою для стягнення з працівника завданої ним шкоди. Однак, кожному роботодавцеві слід пам'ятати, що звернення даного наказу/розпорядження про притягнення працівника до відповідальності можливе лише після семи днів з моменту ознайомлення працівника з даним розпорядчим документом. Даний строк можна вважати строком для оскарження дій роботодавця, якщо працівник вважає факт притягнення його до відповідальності незаконним або якщо він незгоден із визначеним розміром завданої шкоди. Оскарження здійснюється у загальному судовому порядку, для якого встановлений загальний строк позовної давності у трудовому праві – три місяці з моменту, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушене право, тобто у даному випадку з дня ознайомлення його з наказом/розпорядженням про притягнення до матеріальної відповідальності.

Сутність повної матеріальної відповідальності працівників полягає у їх обов'язку відшкодувати завдану роботодавцеві шкоду у повному розмірі такої шкоди незалежно від їхнього середнього місячного заробітку. Загальний вичерпний перелік випадків настання повної матеріальної відповідальності працівників передбачений ст. 134 КЗпП України. Відмінною ознакою всіх цих випадків можна назвати наявність специфічних обставин завдання працівником шкоди роботодавцю, тобто шкода завдається за особливих умов виконання трудової функції працівником або шкода завдається працівником, що має специфічні суб'єктивні характеристики (службове становище працівника, стан сп'яніння, умисна форма вини у працівника, специфічність дій працівника, якими роботодавцеві завдано шкоди, тощо). До таких випадків КЗпП України відносить наступні:

- коли між працівником і роботодавцем окремо укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей;
- коли майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;
- якщо шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, що переслідуються у кримінальному порядку, тобто передбачені Кримінальним кодексом України;
- якщо шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;
- якщо шкоди завдано умисно, а саме шляхом здійснення недостачі, умисного знищення або умисного зіпсуття матеріалів, напівфабрикатів, výro-

бів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих роботодавцем працівникові у користування;

- коли на працівника покладається повна матеріальна відповідальність відповідно до іншого окрім КЗпП України законодавства. Даний пункт ст. 134 має так званий відсильний характер та відсилає нас до іншого, у тому числі і до нетрудового законодавства. Щодо даного випадку красномовно говорить судова практика, а саме постанова Пленуму Верховного Суду, в якій щодо прикладів застосування даного пункту наводяться зокрема: перевитрата пального на автомобільному транспорті, розкрадання, знищення (зіпсуття), недостача або втрата дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей; витрати підприємства, установи, організації на навчання у вищому навчальному закладі молодого фахівця в разі його звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за порушення трудової дисципліни чи за власним бажанням без поважних причин протягом трьох років з часу прийняття на роботу за направленням [27]. При чому, за висновками вчених, в останньому випадку, видається, відшкодування має проводитися за нормами цивільного законодавства, оскільки відсутня підстава матеріальної відповідальності – трудове майнове правопорушення [28, с. 562];
- якщо шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків;
- коли службова особа винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу;
- коли керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством.

Окрім перерахованих у ст. 134 КЗпП України випадків, до повної матеріальної відповідальності працівників, за висновками багатьох вчених та практиків [36, с. 597], також можна віднести передбачену у ст. 135-2 КЗпП України колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. Такий висновок є обґрунтованим, оскільки відповідно до положень вказаної статті дана матеріальна відповідальність повинна запроваджуватися у випадках неможливості укладення договору про повну матеріальну відповідальність з кожним окремим працівником та за умови, що певна група працівників (робоча зміна, робоча група, бригада тощо) виконує певні окремі види робіт, об'єднані між собою спільною метою (реалізація продукції, будування об'єкта та ін.). Тобто можна сказати, що колективна (бригадна) матеріальна відповідальність є ніщо іншим як різновидом випадку, передбаченого п. 1 ч. 1 ст. 134 КЗпП України, але замість одного працівника обов'язок відшкодувати матеріальну шкоду покладається на певну групу працівників, об'єднаних між собою досягненням однієї спільної мети трудової діяльності.

До того ж, крім обсягу матеріальної відповідальності, між п. 1 ч. 1 ст. 134 КЗпП України про повну матеріальну відповідальність на підставі письмового договору про неї з окремим працівником та ст. 135-2 КЗпП України про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність групи працівників є ще дещо спільне. Так, відповідно до вказаних статей дані випадки матеріальної відповідальності можуть застосовуватися лише тоді, коли між роботодавцем та працівником або групою працівників, окрім їхніх трудових договорів, обов'язково укладений ще і окремий договір про повну матеріальну відповідальність (або індивідуальну, або колективну). Причому, законодавством чітко встановлюється вимога, що такі договори про відповідальність можуть бути укладені за наявності наступних двох умов. По-перше, працівник, що укладає особисто або приймає участь в укладенні такого договору в складі групи (колективу, бригади), повинен досягнути вісімнадцятирічного віку. По-друге, працівник або група працівників повинні обіймати посади або виконувати роботи, що окремо передбачені відповідними переліками, які мають вичерпний характер. Якщо хоча б одна з цих умов відсутня, то укладення даних договорів є неможливим, а укладені договори визнаються недійсними на підставі ст. 9 КЗпП України у зв'язку із погіршенням становища працівників порівняно з законодавством про працю. Як виключення з загального правила щодо наявності окремого договору про повну матеріальну відповідальність, можна вказати випадок укладення між працівником та роботодавцем особливої форми трудового договору – контракту, у якому всі питання праці, у тому числі питання матеріальної відповідальності, повинні бути обумовлені умовами самого контракту. У такому випадку, на наш погляд, укладення додатково договору про прийняття на себе працівником повної матеріальної відповідальності є зайвим (хоча і не протиправним).

Щодо індивідуальних договорів про повну матеріальну відповідальність, то види посад та робіт, при виконанні яких дані договори є можливими, а також Типова форма такого договору передбачені відповідною постановою Держкомпраці СРСР та ВЦРПС № 447/24 від 28 грудня 1977 року, яка зберігає свою чинність і до цього часу [22]. Що ж до договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, то його Типова форма та перелік відповідних робіт затверджений відповідним наказом Міністерства праці України № 43 від 12 травня 1996 року [24].

Суттєвою відмінністю між цими двома договорами слід вважати порядок їх виконання. А саме, за умовами про індивідуальну матеріальну відповідальність працівник повинен відшкодувати шкоду у будь-якому випадку, оскільки він зобов'язується нести відповідальність не лише за пошкодження, втрату, знищення або нестачу майна, а й за незабезпечення збереженості майна за наявності його вини. А за умовами про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, вона настає лише у випадку, коли неможливо встановити конкретну винну у заподіянні шкоди особу. Якщо винну особу буде встановлено, то засто-

сування колективної (бригадної) матеріальної відповідальності передбачається неможливим за нормами діючого законодавства, а повинні бути застосовані правила настання індивідуальної матеріальної відповідальності.

Також цікавим є порядок розподілу обов'язків відшкодування розміру шкоди всередині бригади (групи, колективу тощо). Так, законодавством забороняється розподіляти розмір завданої шкоди порівну між всіма членами бригади. Така шкода повинна бути розподілена відповідно до коефіцієнту особистої участі кожного члена бригади (групи, колективу тощо) у досягненні спільної мети роботи всієї бригади. Такий коефіцієнт практично вираховується відповідно до розміру місячного посадового окладу (тарифної ставки) кожного члена бригади з врахуванням фактично відпрацьованого часу за період з останньої інвентаризації до моменту виявлення шкоди та їх відсоткового співвідношення з розміром місячного заробітку всієї бригади.

Сутність підвищеної матеріальної відповідальності працівників у випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальну вартість, полягає в тому, що при визначенні розміру завданої шкоди роботодавцю дозволяється застосовувати до номінально обрахованого за фактичним втратами на підставі даних бухгалтерського обліку розміру шкоди ще і додаткових коефіцієнтів, що за загальними правилами настання матеріальної відповідальності працівників є неможливим. Тобто, визначений за загальними правилами номінальний розмір завданої шкоди ще множить на відповідний кратний коефіцієнт, і саме тому даний вид відповідальності інколи називається «кратною матеріальною відповідальністю» працівників. Саме через свою «кратність» та «підвищеність» дана відповідальність повинна застосовуватися лише у суворо обмежених законодавством випадках. Однак, ст. 135 КЗпП України, на жаль, має відсильний характер, не передбачаючи переліку випадків настання такої відповідальності, вона відсилає нас до норм інших актів чинного законодавства України. Такими актами слід визнати:

- по-перше, Закон України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостатчею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» [7]. Даний Закон передбачає застосування до вирахованого номінального розміру шкоди, завданої певними діями відповідному майну роботодавця, коефіцієнтів 2 і 3 для визначення безпосередньої суми відшкодування працівником завданої шкоди;
- по-друге, Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 р. № 116 [18]. Даний Порядок передбачає, що при необхідності визначення розміру збитків, які призвели до завдання майнової шкоди державі, територіальній громаді або суб'єкту господарювання з державною (комунальною) часткою в статутному (складеному) капіталі, то розмір збитків повинен визначатися відповідно до Методики оцінки майна, затвердженої Кабінетом Мі-

ністрів України [21]. У свою чергу, дана Методика передбачає можливість застосування коефіцієнтів індексації вартості певного майна роботодавця та коефіцієнтів інфляції при вирахуванні розміру завданої працівником шкоди роботодавцю.

Крім того, аналізуючи практику застосування трудового законодавства, можна дійти висновку, що правила підвищеної (кратної) матеріальної відповідальності працівників також застосовуються у сфері музейної діяльності, бібліотечної справи та військової і прирівняної до неї служби.

Слід зазначити, що у доктрині трудового права наявні певні суперечки щодо визнання існування підвищеної (кратної) матеріальної відповідальності працівників, які пов'язані із специфічним змістом ст.ст. 135 та 135-3 КЗпП України, який дозволяє їх подвійне тлумачення з цього питання. Так, Н. Б. Болотіна наполягає на необхідності визнання існування такого особливого виду матеріальної відповідальності через те, що межі відшкодування завданої працівником шкоди є головним критерієм для поділу матеріальної відповідальності працівників на види [28, с. 567]. Інші вчені наполягають на тому, що підвищення розміру завданої шкоди треба визнавати лише як специфічний порядок визначення розміру завданої шкоди та підстав для проголошення цього окремим видом матеріальної відповідальності працівників немає [36, с. 599]. У свою чергу, проаналізувавши погляди вчених та законодавчу практику, більше схиляємося до першого варіанту вирішення проблеми подвійності розуміння відповідних статей КЗпП України, тобто є підстави визнати існування підвищеної (кратної) матеріальної відповідальності як окремого виду матеріальної відповідальності працівників.

Законодавче регулювання питань матеріальної відповідальності працівників, окрім встановлення підстав і умов її настання та розподілу матеріальної відповідальності за видами, також передбачає сувору регламентацію процедури (процесу) застосування до працівників засобів матеріальної відповідальності. Така процедура (процес) складається з певної послідовності дозволених законодавством роботодавцю дій, після здійснення яких застосування матеріальної відповідальності до працівника вважається правомірним. Дану сукупність дозволених дій можна поділити на три самостійних етапи, що здійснюються в установленій законодавством послідовності та передбачені строки, а саме:

- 1-й етап – порядок визначення розміру завданої шкоди;
- 2-й етап – встановлення винних осіб, обставин завдання шкоди даними особами та притягнення їх до певного виду відповідальності (тобто порядок притягнення працівників до матеріальної відповідальності);
- 3-й етап – порядок відшкодування завданої шкоди.

Зміст першого етапу процедури застосування матеріальної відповідальності до працівника полягає у розрахунку безпосереднього розміру (вартості, грошового еквіваленту тощо) завданої прямої і дійсної шкоди. Причому, здійснення даного порядку повністю покладається законодавством на роботодавця,

оскільки це визнається частиною його правового статусу. Однак, через пряму залежність працівника від роботодавця, законодавство обмежує права та можливості роботодавця щодо обрахунку розміру завданої шкоди. Так, за загальним правилом, вимоги законодавства щодо визначення розміру прямої дійсної шкоди реалізуються через необхідність використання роботодавцем при визначенні розміру даної шкоди документів бухгалтерського обліку та вказаної в них балансової вартості (собівартості) пошкодженого майна з обов'язковим урахуванням його зносу (тобто амортизації) на день виявлення шкоди. У подальшому, визначений таким чином на момент виявлення розмір шкоди не підлягає перерахунку, у тому числі індексації у зв'язку із впливом певного періоду, незважаючи на те, скільки часу займе відшкодування працівником завданої шкоди. З цього правила визначення розміру шкоди є декілька виключень, за наявності яких дозволяється використовувати альтернативні способи визначення розміру завданої шкоди в особливих випадках.

По-перше, у разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного зіпсуття матеріальних цінностей (тобто у випадку, передбаченому п. 5 ч. 1 ст. 134 КЗпП України) розмір завданої шкоди може визначатися не за фактичними втратами на підставі бухгалтерських документів, а за цінами, що діють у певній місцевості на день відшкодування шкоди (а не на день виявлення шкоди). Фактично це дозволяє роботодавцю замість балансової вартості (або собівартості) пошкодженого (знищеного) майна використовувати ринкову вартість даного майна по цінам, що діють на момент відшкодування шкоди. Враховуючи коментарі вчених [30, с. 596–597], така можливість застосування ринкових цін замість балансової вартості (собівартості) обумовлюється тим, що обставини та характер безпосередніх дій, якими було завдано працівником шкоди майну роботодавця, у даному випадку виходять за межі виключно трудових відносин. Саме це і дозволяє використовувати як виключення із загального правила цивілістичний порядок визначення розміру завданої шкоди. Крім того, на нашу думку, було б також доцільним та практично виправданим закріплення можливості використання такого спеціального правила визначення розміру завданої шкоди і у всіх інших випадках, які також виходять за межі виключно трудових відносин. До таких випадків автор зокрема вважає за необхідне віднести наступні:

- якщо шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, що переслідуються у кримінальному порядку, тобто передбачені Кримінальним кодексом України (п. 3 ч. 1 ст. 134 КЗпП України);
- якщо шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані (п. 4 ч. 1 ст. 134 КЗпП України);
- якщо шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків (п. 7 ч. 1 ст. 134 КЗпП України).

По-друге, коли шкода завдана розкраданням або недостачею продукції та товарів на підприємствах громадського харчування (на виробництві продуктів

харчування, в буфетах, кафе, ресторанах, їдальнях тощо) та в установах сфери комісійної торгівлі, які повинні були бути у майбутньому реалізовані, то розмір шкоди буде визначатися по тим цінам, по яких дане майно повинно було бути реалізовано. На нашу думку, тут варто зауважити, що по цінах для реалізації повинна визначатися шкода лише тому майну, яке повинно було бути реалізовано на підприємствах і установах громадського харчування та комісійної торгівлі. А шкода іншому майну (майну, яке не підлягає реалізації у даних закладах) повинна відшкодовуватися на загальних підставах. Наприклад, якщо офіціант у ресторані через недбалість пошкодить замовлену відвідувачем ресторану страву, то розмір шкоди буде визначатися шляхом складення ціни замовленої страви, що вказана у меню ресторану, та балансової вартості тарілки (або іншої тари, в якій страва подавалася) на загальних підставах визначення розміру шкоди майну роботодавця, якщо ця тарілка також буде пошкодженою. Але ні в якому разі не можна у даному випадку стягувати з працівника ринкову ціну тарілки або її ціну для реалізації, оскільки в меню вказується та підлягає реалізації лише страва, а не та тара, у якій власник вирішив подавати цю страву своїм відвідувачам, і яка буде відноситися до основних фондів підприємства.

По-третє, розмір шкоди може визначатися із застосуванням коефіцієнтів кратності номінального розміру завданої шкоди у випадках, коли її фактичний розмір є суттєво більшим за номінальний.

Наступним етапом процедури застосування матеріальної відповідальності до працівника є порядок притягнення працівника до такої відповідальності. Даний порядок полягає у необхідності встановлення роботодавцем безпосередньої винної особи (працівника), яка завдала йому шкоди; встановлення конкретних обставин завдання шкоди (тобто якими саме діями працівника було завдано шкоди); встановлення форми, ступеня та обсягу провини працівника (у тому числі кожного працівника в складі певної групи/бригади), оскільки від цього залежить вид матеріальної відповідальності працівника та межі її застосування.

Після встановлення даних обставин роботодавець має можливість застосувати або наказовий, або судовий порядок притягнення працівника до матеріальної відповідальності. Наказовий порядок полягає у необхідності видання роботодавцем наказу або розпорядження по підприємству, установі, організації, яким він покладає обов'язок відшкодування певної шкоди на конкретного працівника. Такий наказ може бути виданий лише у випадках притягнення працівника до обмеженої матеріальної відповідальності або до повної матеріальної відповідальності, але за умови, що розмір завданої шкоди не перевищує однієї середньої місячної заробітної плати даного працівника. Для видання наказу закон обмежує строк, протягом якого роботодавець повинен встигнути його видати. Так, даний наказ повинен бути виданий на пізніше двох календарних тижнів з дня виявлення шкоди (календарного дня, коли роботодавець дізнався або повинен був дізнатися про завдання йому шкоди). Пропуск даного строку унеможливилює використання такого спрощеного порядку притягнення

працівника до матеріальної відповідальності, як наказовий порядок. Але, це не позбавляє його можливості скористатися судовим порядком. Після видання наказу роботодавець повинен обов'язково ознайомити працівника із змістом даного наказу персонально під розписку. Така умова є обов'язковою, оскільки лише після спливу семи днів з моменту ознайомлення працівника з даним наказом роботодавець може звернути його (наказ) до виконання та, за необхідності, почати стягувати завдану шкоду із заробітної плати працівника. На жаль, законом окремо не обумовлюється строк, який може пройти між днем видання наказу та днем ознайомлення з ним працівника, що можна визнати певною прогалиною у праві. Заповнити цю прогалину, на думку автора, можна умовами колективного договору.

Судовий порядок притягнення працівників до матеріальної відповідальності полягає у можливості роботодавця звернутися до суду із позовною заявою про стягнення з працівника завданої шкоди в порядку матеріальної відповідальності. Для звернення до суду законом передбачений спеціальний строк позовної давності – один рік з моменту, коли роботодавець дізнався або повинен був дізнатися про завдання йому шкоди працівником. Причому необхідності збереження трудових відносин з даним працівником на момент звернення роботодавця до суду закон не вимагає. Більш того, діюче законодавство про працю забороняє відмовляти працівнику у його праві на звільнення за власним бажанням з причин наявності непогашеної матеріальної шкоди. Проте, слід звернути увагу, що на практиці день звільнення працівника з роботи, як правило, визнається днем, коли роботодавець «повинен був дізнатися про завдану йому працівником шкоду», оскільки при звільненні роботодавець повинен здійснити з працівником кінцевий розрахунок по заробітній платі та належним чином оформити звільнення. Тобто передбачається, що в цей день роботодавець також повинен витребувати від працівника повернення всього майна, яке працівнику було видано для виконання покладених на нього обов'язків.

Відповідно до норм законодавства судовий порядок притягнення працівника до матеріальної відповідальності обов'язково використовується у всіх випадках, коли працівник повинен відшкодувати шкоду, розмір якої перевищує його середню місячну заробітну плату. Крім того, даний порядок може бути використаний і у випадку, коли роботодавець не встиг скористатися наказовим порядком протягом двох тижнів з дня виявлення шкоди. І, звичайно ж, судовий порядок є єдиним можливим порядком притягнення до матеріальної відповідальності працівника, з яким трудовий договір вже розірваний.

Останнім етапом процесу застосування матеріальної відповідальності до працівника є порядок відшкодування завданої ним шкоди. Ґрунтуючись на аналізі законодавчої бази, практики її застосування та висновків вчених [36, с. 604], можна дійти висновку, що даний порядок може здійснюватися у двох формах – добровільно та примусово. Враховуючи закріплений у законодавстві обов'язок працівника своєчасно і точно виконувати всі законні розпорядження

роботодавця (ст. 139 КЗпП України), слід визнати, що спочатку працівнику повинно бути запропоновано відшкодувати завдану шкоду у добровільному порядку. Даний порядок передбачає основний спосіб його здійснення та альтернативні способи. Основним способом добровільного відшкодування завданої шкоди є сплата грошового еквіваленту завданого розміру шкоди або в касу підприємства, або перерахування грошей на розрахунковий рахунок у банку, або безпосередня передача грошей «в руки» роботодавцю (з обов'язковим оформленням документа про отримання грошей роботодавцем – розписки тощо). Альтернативних способів добровільного відшкодування шкоди на практиці існує декілька, але можливість їх використання завжди залежить від згоди роботодавця на той або інший альтернативний спосіб. Якщо роботодавець не погоджується на альтернативні способи відшкодування, то їх застосування вбачається неможливим. До таких альтернативних способів відшкодування шкоди можна віднести наступні:

- заміна пошкодженого або знищеного майна ідентичним майном належної якості;
- заміна пошкодженого або знищеного майна аналогічним майном, тобто схожим за метою та способом використання але іншого типу, марки, моделі тощо;
- заміна пошкодженого або знищеного майна іншим майном рівноцінної вартості;
- самостійний ремонт або відновлення працівником пошкодженого майна;
- сплата працівником рахунків за ремонт пошкодженого майна роботодавцем.

Якщо працівник не згоден на добровільне відшкодування завданої шкоди або згоден, але не в змозі це зробити добровільно у повному обсязі (наприклад, через брак грошей), роботодавець може застосувати примусовий порядок відшкодування завданої йому шкоди. Даний порядок передбачає лише один спосіб його виконання – шляхом здійснення відрахувань із заробітної плати працівника із дотриманням гарантій, встановлених ст.ст. 127–129 КЗпП України. Такі відрахування будуть здійснюватися роботодавцем щомісячно до моменту повного виконання обов'язку працівника щодо несення матеріальної відповідальності певного виду та визначеного (обрахованого) обсягу.

Матеріальна відповідальність роботодавців

Матеріальна відповідальність роботодавця загалом полягає у встановленому законодавством обов'язку роботодавця відшкодувати завдану працівникові шкоду (як матеріальну, так і моральну), яка завдана внаслідок неналежного виконання або невиконання роботодавцем покладених на нього обов'язків, зловживання наданими роботодавцеві правами (повноваженнями) або не дотримання роботодавцем норм законодавства про працю та охорону праці. В різних наукових джерелах можна зустріти різні способи класифікації матеріальної відповідальності роботодавця за різними критеріями. Однак, жоден з них

не використовує у якості критерію обсяг відповідальності або обсяг завданої шкоди. Це пояснюється тим, що на відміну від матеріальної відповідальності працівника, відповідальність роботодавця завжди настає у повному розмірі завданої шкоди. Така шкода відповідно до норм законодавства може бути завдана в межах трудових відносин майну, здоров'ю або життю працівника. При тому варто зауважити, що з 2001 року матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, завдану життю та здоров'ю працівника під час виконання ним трудової функції, підлягає обов'язковому страхуванню в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. Але факт страхування відповідальності не означає звільнення суб'єкта від неї (тобто звільнення від відповідальності). Це лише означає появу у відносинах відповідальності додаткового учасника, на якого покладаються функції здійснення фінансового відшкодування витрат роботодавця у зв'язку із настанням підстави матеріальної відповідальності, яка одночасно виявляється ще і страховим випадком за соціальним страхуванням.

На підставі узагальнення більшості наукових поглядів щодо матеріальної відповідальності роботодавців можна виділити два основних способи її класифікації:

- по-перше, в залежності від моменту її настання: відповідальність при укладенні трудового договору (тобто при прийомі на роботу), реалізації трудових правовідносин та припиненні трудового договору (звільненні);
- по-друге, в залежності від об'єкта посягань: за порушення прав працівників на працю, на оплату праці, на відпочинок, на безпечні та здорові умови праці, на отримання документів про працю та заробітну плату, за незбереження майна працівників під час роботи та інше.

Розмір завданої шкоди, на нашу думку, краще визначати залежно від безпосереднього об'єкта посягань, якому завдається шкода діями роботодавця. Так, порушення прав працівників на працю, як правило, виражається у наступному: незаконна відмова у прийнятті працівника на роботу, незаконне звільнення працівника з роботи, незаконне переведення працівника на іншу роботу, незаконне відсторонення працівника від роботи, незаконне переміщення працівника або незаконна (безпідставна) зміна істотних умов праці працівника тощо. Шкода працівнику у даних випадках полягає у не отриманих працівником доходах у вигляді недоотриманої заробітної плати або її частини. Тому розмір шкоди повинен обраховуватися шляхом визначення розміру середньої заробітної плати (або її частини), яку працівник міг би отримати, але не отримав її через порушення його права на працю. У законодавстві та практиці таке явище носить назву «вимушеного прогулу».

Порушення прав працівників на оплату праці виражається у несвоечасній або неповній виплаті заробітної плати роботодавцем працівнику, через що виникає заборгованість із заробітної плати. Сам борг із заробітної плати не слід вважати матеріальною відповідальністю роботодавця, оскільки заробітна пла-

та – це обов'язок роботодавця, який здійснюється не за завдану шкоду працівнику, а за виконану ним роботу. Але, якщо заробітна плата виплачується несвоєчасно, то по відношенню до заробітної плати, як різновиду доходів, починають діяти специфічні «законои економіки». Завдяки цим законам економічного розвитку заробітна плата працівників, обчислена у грошовому розмірі, визнається «номінальною» заробітною платою, а кількість предметів матеріального світу, продуктів харчування, робіт, послуг, які за даний номінальний розмір заробітної плати працівник може собі дозволити – називається «реальною» заробітною платою. Крім того, правила та норми економічного розвитку передбачають специфічний процес зниження купівельної спроможності грошей через вплив певного періоду календарного часу, що відбувається завдяки інфляції в країні. Саме у розмірі даного знецінення грошей (що змінює не номінальну, а реальну заробітну плату працівників) і полягає шкода, яка завдається працівникові несвоєчасною виплатою йому заробітної плати роботодавцем.

Розмір відшкодування у такому випадку повинен визначатися відповідно до норм Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» [10] та Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати [20]. На підставі даних актів необхідність нарахування та сплати компенсації може настати за умови, що виплата заробітної плати була затримана більше ніж на один календарний місяць. Розмір компенсації вираховується шляхом множення суми боргу по заробітній платі на індекс інфляції (коефіцієнт приросту індексу споживчих цін у відсотках) за кожен місяць періоду затримки заробітної плати з наступним складенням всіх місячних сум компенсації в одну виплату. Саме ця сума і виражає розмір завданої працівнику шкоди у зв'язку із порушенням строків виплати заробітної плати.

Порушення прав працівників на отримання документів про працю (про роботу працівника на підприємстві), умови праці та заробітну плату виражається у відмові роботодавця надати працівнику документи, на які працівник має право відповідно до ст. 49 КЗпП України, або затримка чи порушення строків оформлення та надання таких документів. Як правило, на практиці роботодавці відмовляються надавати такі документи, посилаючись на право комерційної таємниці в порядку ст. 36 Господарського кодексу України [5] та ст.ст. 505-508 Цивільного кодексу України [4]. Але, враховуючи зміст ст. 49 КЗпП України та постанови КМУ «Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці» [17], вказана інформація не повинна бути таємницею для самого працівника. Можливо заробітна плата працівника може бути визнана підприємством, установою, організацією таємницею для інших працівників, але інформація про умови праці та умови оплати праці не можуть бути таємницею для того працівника, який в даних умовах працює.

Обрахувати розмір шкоди в таких випадках виявляється найскладнішим. Вважаємо, що шкода повинна обраховуватися шляхом визначення сум грошо-

вих коштів, не отриманих працівником через відмову роботодавця видати працівнику вказані документи, якщо без даних документів працівник не міг отримати певних грошових коштів (наприклад, сум соціальних страхових виплат, сум пенсійних виплат тощо).

Незбереження майна працівника під час роботи, як правило, є наслідком невжиття роботодавцем всіх необхідних заходів для створення умов належної безпеки на роботі. Так, наприклад, якщо працівник на робочому місці повинен працювати у спеціальному одязі (фірмовому одязі, костюмі тощо), то роботодавцем повинні бути облаштовані спеціальні умови зберігання особистого одягу працівника, в якому він прийшов до роботи і який він переодягнув на робочому місці. Шкода такому особистому майну працівників у випадку його пошкодження, знищення або втрати повинна відшкодовуватися в порядку матеріальної відповідальності роботодавцем на підставі положень Закону України «Про охорону праці» [6], яким на роботодавця покладено обов'язок збереження майна працівників як однієї з необхідних умов праці. Вбачається, що розмір завданої шкоди у даному випадку повинен визначатися за цивілістичними правилами, використовуючи для цього ринкову вартість пошкодженого майна за цінами, що діють у певній місцевості на день відшкодування.

На підставі норм Закону України «Про охорону праці» визначаються також і підстави виникнення матеріальної відповідальності роботодавця за незабезпечення здорових, безпечних та нешкідливих умов праці, створення яких є головним обов'язком роботодавця. Шкода у даному випадку настає через погіршення здоров'я (тобто травма, професійне захворювання тощо) або смерть працівника у зв'язку із виконанням ним покладених на нього трудових обов'язків.

Цікавим є те, що суми, умови та розміри відшкодування тут визначаються за нормами законодавства про соціальне страхування. Відповідно до ч. 7 ст. 36 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [9] відшкодуванню підлягають: втрачений середній заробіток працівника, втрачена працездатність або життя працівника, втрачена працездатність дитини, яка народилася інвалідом у зв'язку із травмою або хворобою матері під час вагітності, витрати працівника на лікування та соціальну допомогу. Такі відшкодування здійснюються за нормами та обсягами, встановленими законодавством. Відповідно до змісту ст. 42 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» середній заробіток працівника відшкодовується Фондом соціального страхування шляхом призначення та виплати соціальної допомоги з тимчасової непрацездатності, розмір якої не залежить від обсягу страхового стажу працівника і не може перевищувати середню місячну заробітну плату даного працівника. Причому, якщо працівника у зв'язку із травмою на робочому місці було переведено на іншу більш легшу роботу або йому на підставі даної травми було встановлено інвалідність і призначено пенсію з інвалідності, то розмір допомоги з тимчасової непрацездатності визначається як різниця між середнім місячним заробітком працівника та сумами, що пра-

цівник отримує за іншу роботу або у якості пенсії. У випадку стійкої втрати працездатності працівником, яка обов'язково повинна бути підтверджена висновком медико-соціальної експертної комісії, працівнику повинно бути виплачено одноразову компенсацію, розмір якої визначається відповідно до ступеня втрати працездатності (кількості відсотків втраченої працездатності працівником), виходячи з сімнадцятикратного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб на день настання права працівника на отримання такої виплати. У випадку смерті працівника у зв'язку із виконанням покладених на нього обов'язків члени сім'ї даного працівника мають право на отримання компенсації у вигляді одноразової виплати, розмір якої визначається як сума стократного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб на сім'ю та додатково по двадцять прожиткових мінімумів для працездатних осіб на кожну фізичну особу, яка перебувала на утриманні у працівника до моменту його смерті (включаючи дітей померлого працівника, які народилися протягом не більш як десяти місяців з моменту смерті працівника).

Крім того, Фонд соціального страхування також відшкодовує витрати на:

- поховання померлого від нещасного випадку або професійного захворювання працівника;
- ліки, лікування, протезування (крім протезів з дорогоцінних металів);
- придбання санаторно-курортних путівок;
- придбання предметів догляду за потерпілим;
- витрати на медичну та соціальну допомогу, у тому числі на: додаткове харчування, спеціальний медичний, постійний сторонній догляд, побутове обслуговування, медичну реабілітацію, санаторно-курортне лікування, придбання спеціальних засобів пересування тощо, якщо потребу в них визначено висновками медико-соціальної експертної комісії та індивідуальною програмою реабілітації працівника-інваліда.

Однак, слід особливо відмітити той факт, що відповідно до ч. 8 ст. 36 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» витрати на компенсацію моральної шкоди, що може виникнути у потерпілого від нещасного випадку або професійного захворювання працівника та членів його сім'ї, на сьогоднішній день не включаються до переліку страхових виплат. Моральна шкода повинна відшкодовуватися незалежно від часу настання нещасного випадку або професійного захворювання, але порядок її настання визначається загальними положеннями КЗпП України та Цивільного кодексу України про відповідальність.

Відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику, настає, як правило, у порядку звернення до суду, тобто можна говорити про виключно судовий порядок притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності. Це суттєво відрізняє порядок настання цього виду матеріальної відповідальності від матеріальної відповідальності працівника, яка може наставати на підставі наказу або розпорядження роботодавця без звернення до суду. Тому, на

нашу думку, можливо більш доцільним та більш відповідним змісту принципу справедливості було б передбачити у проекті Трудового кодексу України виключно судового порядку настання (притягнення) матеріальної відповідальності у трудовому праві, незалежно від суб'єктів цієї відповідальності.

Слід відмітити, що для звернення працівника із позовною заявою про стягнення матеріальної шкоди з роботодавця до суду законодавством встановлений загальний строк позовної давності по трудових спорах – три місяці. Але в залежності від конкретної підстави настання матеріальної відповідальності (тобто виду матеріальної відповідальності роботодавця за об'єктом посягання) існують ще і спеціальні строки позовної давності. Так, у випадку настання матеріальної відповідальності роботодавця у зв'язку із порушенням прав працівників на працю, пов'язаного з прийомом на роботу або звільненням з неї, встановлений спеціальний строк позовної давності – один місяць з моменту, як працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушене право. А у випадку настання матеріальної відповідальності роботодавця у зв'язку із порушенням прав працівників на оплату праці, що потягнуло виникнення заборгованості із заробітної плати (тобто є у наявності нарахована, але не виплачена сума заробітної плати), законодавством строк позовної давності не встановлений. Тобто у даному випадку мова йдеться про абсолютно невизначений строк позовної давності по боргах із заробітної плати.

Слід зауважити, що встановлення законодавством таких специфічних загального та спеціальних строків позовної давності дещо порушує основні принципи юридичної відповідальності щодо справедливості та невідворотності її настання [31, с. 107]. Тому виявляється доцільним зміна строків позовної давності для звернення працівника до суду у проекті Трудового кодексу України, де загальним строком позовної давності визнається – «один рік з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення його права» [25, ч. 1 ст. 394]. Проте, незрозумілою є відсутність у Проекті норми про встановлення спеціального строку звернення роботодавця до суду з позовом про стягнення матеріальної відповідальності з працівників, який зараз окремо встановлений у діючому КЗпП України. Вбачається, що дане питання повинно бути допрацьоване вітчизняним законодавцем.

§ 2. Дисциплінарний вплив на неправомірну поведінку працівників

Якщо матеріальна відповідальність у трудових правовідносинах характеризує матеріальний (у певній частині – майновий) вплив на учасників даних відносин як наслідок неправомірної поведінки суб'єктів трудових правовідносин, то дисциплінарна відповідальність втілює у собі різні аспекти формального впливу на одного з учасників відносин.

На відміну від матеріальної, до дисциплінарної відповідальності може бути притягнута лише одна сторона трудових правовідносин – працівник. Роботода-

вещь у відносинах дисциплінарної відповідальності виступає уповноваженим учасником, тобто суб'єктом, який застосовує заходи дисциплінарного впливу до працівника, що порушив трудову дисципліну.

Підґрунтям існування дисциплінарної відповідальності у трудовому праві є поняття трудової дисципліни (дисципліни праці). На жаль, нормативного визначення трудової дисципліни на надається в жодному законодавчому акті. Однак, в деяких законах та окремих нормативно-правових актах про дисципліну спеціальних категорій працівників можна знайти визначення різновидів «дисципліни», оскільки дисципліна в науці та практиці визнається дуже багатоглядним явищем (визнається існування, наприклад, службової дисципліни, військової дисципліни, технологічної дисципліни, виробничої дисципліни, студентської дисципліни, навчальної дисципліни, наукової дисципліни та іншої). Так, відповідно до п. 1 Дисциплінарного статуту Збройних сил України під військовою дисципліною визнається «бездоганне і неухильне дотримання всіма військовослужбовцями порядку і правил, встановлених військовими статутами та іншим законодавством України» [8]. А відповідно до ст. 1 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України під службовою дисципліною розуміється «дотримання особами рядового і начальницького складу Конституції і законів України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України, наказів та інших нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України, підпорядкованих йому органів і підрозділів та Присяги працівника органів внутрішніх справ України» [11]. Слід також згадати про закріплене у Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку поняття «соціалістичної дисципліни праці», під якою розумілося суворе дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку та свідоме, творче відношення до своєї праці, забезпечення її високої якості, продуктивне використання робочого часу працівниками та службовцями підприємств, установ, організацій [23].

На підставі аналізу сучасної доктрини трудового права України та змісту основних нормативно-правових актів про працю, приходимо до висновку, що під трудовою дисципліною (дисципліною праці) слід розуміти загальновстановлений порядок виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин на певному підприємстві, в установі, організації, за яким не допускається і не відбувається вчинення працівником трудових правопорушень та створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни у межах трудового колективу даного підприємства, установи, організації.

Дисципліна праці створюється та встановлюється за допомогою сукупності певних заходів та засобів, які можна класифікувати за двома основними підставами:

- по-перше, **за характером впливу**: а) *метод переконання* – безпосередньо впливає на весь трудовий колектив та зокрема на певного працівника, який досяг відповідних успіхів у праці або з нагоди певної події (у якості основного інструменту даний метод використовує заходи дисциплінарного заохочення); б) *метод примусу* – має, як правило, безпосеред-

ній вплив на конкретного працівника, який допустив трудове правопорушення, та потенційно впливає на весь трудовий колектив як «негативний приклад» (у якості основного інструменту даний метод використовує заходи дисциплінарного стягнення в порядку застосування дисциплінарної відповідальності);

- по-друге, **за змістом** методи можна поділити на: а) *організаційно-виробничі*; б) *організаційно-економічні*; в) *організаційно-правові*. Організаційно-виробничі методи полягають у сукупності дій учасників трудових правовідносин (в більшій мірі роботодавця) щодо створення технічних, технологічних та організаційних умов праці, які сприяють дотриманню трудової дисципліни. Організаційно-економічні методи полягають у створенні завдяки певним діям роботодавця у працівників відчуття економічної зацікавленості в результатах своєї праці, що неодмінно повинно призвести до зміцнення трудової дисципліни [28, с. 522–523; 36, с. 528–529; 35, с. 348–349]. Організаційно-правовий метод, на нашу думку, полягає у сукупності дій роботодавця та працівників, направлених на створення нормативно-правових документів договірного характеру, що закріплюють норми, правила та стандарти поведінки на певному підприємстві, в установі, організації. Зокрема, це розроблення та прийняття колективного договору, правил внутрішнього трудового розпорядку, посадових інструкцій працівників, правил охорони праці та виробничої і технологічної безпеки тощо.

Правила внутрішнього трудового розпорядку та положення законодавства про працю становлять правову основу (джерельну базу) існування дисципліни праці та дисциплінарної відповідальності. І, якщо заходи заохочення відображають вплив (реакцію) роботодавця або іншого суб'єкта на правомірну поведінку, то заходи дисциплінарної відповідальності відображають правовий вплив роботодавця на неправомірну поведінку.

За загальними положеннями під дисциплінарною відповідальністю прийнято розуміти обов'язок працівника перетерпіти та відчути на собі вплив певних негативних наслідків за вчинене ним трудове правопорушення у вигляді дисциплінарного проступку. Таким чином, підставою настання дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок як різновид трудового правопорушення, що не має матеріальних (майнових) шкідливих наслідків. У зв'язку з чим вбачається, що дисциплінарний проступок має формальний (а не матеріальний) склад, і для застосування дисциплінарних стягнень не обов'язково наявність настання негативних матеріальних або майнових наслідків для роботодавця (тобто майнової або матеріальної шкоди). Основним наслідком дисциплінарного проступку формально можна визнати поганий приклад для інших членів трудового колективу та порушення загального мікроклімату на підприємстві, в установі, організації.

Основними умовами настання дисциплінарної відповідальності визнаються складові елементи дисциплінарного проступку, а саме:

- неправомірна поведінка працівника, яка полягає у невиконанні або неналежному виконанні покладених на нього обов'язків чи зловживання наданими працівникові правами в межах трудових правовідносин;
- шкідливі наслідки формального характеру;
- причинно-наслідковий зв'язок поведінки працівника та її наслідків;
- вина працівника.

Дисциплінарна відповідальність реалізується через застосування роботодавцем до працівника певних негативних наслідків, які називаються дисциплінарними стягненнями.

Згідно норм діючого законодавства та практики його застосування можна з впевненістю стверджувати, що залежно від обсягу та специфіки впливу на порушників трудової дисципліни, порядку настання дисциплінарної відповідальності, а також особливостей правового статусу конкретного працівника (роду діяльності, кваліфікації, посади, об'єктивних умов виконуваної трудової функції тощо), дисциплінарну відповідальність можна поділити на два види (типи):

- загальна дисциплінарна відповідальність, яка може наставати на підставі норм КЗпП України (ст.ст. 147–152) та яка може застосовуватися відносно будь-якого працівника, незалежно від виду, характеру виконуваної трудової функції, виду підприємства, установи, організації;
- спеціальна дисциплінарна відповідальність, яка настає на підставі окремих статутів і положень про дисципліну або спеціальних нормативно-правових актів. Спеціальна дисциплінарна відповідальність може бути застосована виключно до окремо визначених переліків працівників, що вказані у статутах та положеннях про дисципліну, із застосуванням особливих процедур і спеціальних стягнень, та за спеціальні види правопорушень – порушень не просто трудових обов'язків, а службово-трудова характером трудової діяльності (державна служба, військова та прирівняна до неї служба, виконання функцій держави тощо).

При застосуванні дисциплінарної відповідальності дозволяється використовувати лише такі заходи впливу (тобто дисциплінарні стягнення), які прямо вказані у діючому законодавстві шляхом вичерпного їх переліку. Саме тому вважається, що застосування до працівника дисциплінарного стягнення, яке не передбачено у відповідному переліку стягнень (або у КЗпП України, або у спеціальних статутах і положеннях про дисципліну), то воно вважається недейсним. Тобто, в такому випадку вважається, що працівника не було притягнуто до дисциплінарної відповідальності. Спроба розширити дані переліки стягнень шляхом включення додаткових стягнень до умов договірних актів про працю (трудова договори, колективних договори і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації тощо) є неправомірною, оскільки на підставі ст. 9 КЗпП України такі умови автоматично визнаються недейсними у зв'язку із погіршенням становища працівника порівняно з законодавством України про працю.

Всі дисциплінарні стягнення можна поділити за порядком їх застосування та видом дисциплінарної відповідальності на:

1) основні дисциплінарні стягнення:

а) загальні, що передбачаються КЗпП України:

- догана – негативна оцінка та засудження роботодавцем дій працівника, що виражено у формальному вигляді;
- звільнення (дисциплінарне звільнення) – розірвання трудового договору (контракту) за ініціативою роботодавця внаслідок вчинення працівником дисциплінарного проступку. Дисциплінарним слід визнавати звільнення за підставами, передбаченими п.п. 3, 4, 7, 8 ст. 40, п.п. 1, 1-1 ст. 41 КЗпП України;

б) спеціальні, що передбачаються окремими статутами і положеннями про дисципліну або окремими нормативно-правовими актами: попередження, сувора догана, тимчасове відсторонення від здійснення правосуддя, переведення судді до суду нижчого рівня (ст. 109 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [14]); заборона на строк до одного року на переведення до органу прокуратури вищого рівня, заборона на призначення на вищу посаду, звільнення з посади в органах прокуратури (ст. 49 Закону України «Про прокуратуру» [12]); пониження в класному чині, пониження в посаді, позбавлення нагрудного знаку «Почесний працівник прокуратури України», звільнення з позбавленням класного чину (ст. 9 Дисциплінарного статуту прокуратури України [15]); позбавлення машиністів права керування локомотивом з наданням роботи помічником машиніста, позбавлення свідоцтва водія моторно-рейкового транспорту незнімного типу або свідоцтва помічника машиніста локомотива з наданням роботи, не пов'язаної з керуванням локомотивом і моторно-рейковим транспортом, на строк до одного року (п. 12 Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту [16]); зауваження, сувора догана, позбавлення чергового звільнення з розташування військової частини чи корабля на берег, призначення поза чергою в наряд на роботу, позбавлення військового звання, пониження в посаді, пониження у військовому званні на один ступінь, пониження у військовому званні на один ступінь з переведенням на нижчу посаду, попередження про неповну службову відповідність, звільнення з військової служби за контрактом за службовою невідповідністю (п.п. 48-51 Дисциплінарного статуту Збройних сил України [8]); усне зауваження, зауваження, сувора догана, попередження про неповну посадову відповідність, пониження в спеціальному званні на один ступінь, звільнення з посади, звільнення з органів внутрішніх справ (ст. 12 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України [11]); зауваження (п. 2 Розділу V Статуту про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб [19]); зауваження, попередження про неповну службову відповідність, звільнення з посади державної служби (ст. 66 Закону України «Про державну службу» [13]);

II) додаткові заходи дисциплінарного впливу:

а) матеріального характеру: зменшення розміру або позбавлення премій (депреміювання), зменшення розміру або позбавлення заохочувальних надбавок та оплат (наприклад, за високі досягнення у праці, за високу професійну майстерність, за постійну боєздатність та інші), застосування до порушника трудової дисципліни матеріальної відповідальності;

б) громадського характеру – тобто передача питання на розгляд трудового колективу або його органу відповідно до ст. 152 КЗпП України.

Слід зауважити, що відповідно до змісту ч. 2 ст. 149 КЗпП України за один дисциплінарний проступок може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення. Проте, враховуючи практику застосування норм законодавства про дисциплінарну відповідальність, судову практику та наукову доктрину трудового права, не вважається протиправним застосування разом з основним дисциплінарним стягненням (як загальним, так і спеціальним) ще і додаткового заходу дисциплінарного впливу на правопорушника (матеріального чи громадського характеру).

Крім того, слід мати на увазі, що встановлення для окремих категорій працівників спеціальних правил дисциплінарної відповідальності (тобто спеціальної дисциплінарної відповідальності) не виключає можливість застосування відносно даних працівників норм загальної дисциплінарної відповідальності. У такому випадку, на практиці слід враховувати розмежування підстав застосування кожного різновиду дисциплінарної відповідальності: за порушення загальних трудових обов'язків може бути застосована загальна дисциплінарна відповідальність, а за порушення спеціальних службово-трудова обов'язків може бути застосована як загальна, так і спеціальна дисциплінарна відповідальність працівників.

Процедура застосування до працівників стягнень та заходів дисциплінарного впливу розкривається через специфічний порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності, який також як і дисциплінарна відповідальність існує у двох видах: загальний порядок та спеціальний порядок, що застосовується для притягнення працівників до спеціальної дисциплінарної відповідальності. Відмінність спеціального порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності обумовлюється тим, що для застосування спеціальних дисциплінарних стягнень, як правило, передбачається необхідність проведення попереднього службового розслідування (службової перевірки, дисциплінарного провадження тощо) факту порушення спеціальним працівником своїх службово-трудова обов'язків (службових функцій, повноважень тощо). Такі службові розслідування зокрема передбачаються у багатьох нормативно-правових актах, що регулюють окремі види службо-трудова діяльності.

За загальними правилами реалізації дисциплінарної відповідальності, закріпленими у діючому законодавстві, застосовувати дисциплінарні стягнення до працівників може обмежене коло суб'єктів. Такими суб'єктами за ст. 147-1

КЗпП України визнаються виключно особи або органи, яким надано право прийняття на роботу працівників, яких вони збираються притягнути до дисциплінарної відповідальності. Враховуючи, що право на прийняття та звільнення з роботи є складовою частиною правового статусу роботодавця, то можна зробити практичний висновок, що правом накладання дисциплінарних стягнень у повному обсязі володіє лише роботодавець (фізична або юридична особа – власник підприємства, установи, організації). Проте, дане право роботодавець може делегувати іншим особам або органам. Так, за обсягом повноважень таким правом відповідно до займаної посади користується керівник підприємства, установи, організації. В окремих випадках роботодавець або керівник підприємства, установи, організації може передати за дорученням дане право керівникам відокремлених (територіальних) підрозділів підприємства, установи, організації (для чого на практиці, як правило, вимагається наявність вказівки про таке право у довіреності, на підставі якої керівник структурного підрозділу виконує свої функції). Крім того, передбачається, що на працівників, які можуть притягуватися до спеціальної дисциплінарної відповідальності на підставі статутів, положень та інших актів про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися вищестоящими по відношенню до керівників підприємства, установи, організації або їх структурних підрозділів органами. При цьому вбачається, що такий вищестоящий орган повинен знаходитися у відносинах прямого підпорядкування з вказаними керівниками.

Враховуючи той факт, що застосування дисциплінарного стягнення прямо пов'язується із правом прийняття на роботу працівників, вбачається, що і притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності є правом відповідної особи, а не його обов'язком. Але, якщо таким правом користується не роботодавець безпосередньо, а уповноважена ним на це особа – керівник, то слід пам'ятати про те, що у відносинах з усіма іншими працівниками відповідного підприємства, установи, організації даний керівник виконує функції роботодавця, а у відносинах з роботодавцем даний керівник є звичайним працівником. У зв'язку з цим застосування дисциплінарних стягнень щодо інших працівників для даного керівника може бути вказано як обов'язок, за невиконання якого цей керівник сам може бути притягнутий до відповідальності роботодавцем. Але у будь-якому випадку застосування дисциплінарної відповідальності до працівників, за загальними правилами, є виключно правом роботодавця, і жодна особа або орган не може примусити роботодавця застосувати дисциплінарні стягнення до свого працівника проти своєї волі. Хоча, такі спроби примушування неодноразово спостерігались, зокрема з боку органів прокуратури.

Окрім суворого обмеження кола суб'єктів, які мають право застосовувати дисциплінарні стягнення, законодавство також чітко визначає сукупність дій даних суб'єктів, необхідних для визнання застосування стягнення дійсним та законним, а також обмежує строки здійснення цих дій. Так, відповідно до ст. 148 КЗпП України дисциплінарне стягнення може бути застосовано до пра-

цівника не пізніше одного місяця з дня виявлення дисциплінарного проступку. Вбачається, що на практиці при визначенні моменту виявлення дисциплінарного проступку слід застосовувати за аналогією поширене правове правило про те, що днем виявлення порушення якогось права визнається день, коли суб'єкт виявив або повинен був виявити порушення цього права. Причому день виявлення не завжди може співпадати з днем скоєння правопорушення (дисциплінарного проступку тощо). У зв'язку з чим, закон визначає, що у будь-якому випадку стягнення не може бути покладено на працівника пізніше шести місяців з дня вчинення дисциплінарного проступку. У вищевказаний одномісячний строк застосування дисциплінарного стягнення не враховується календарний час тимчасової непрацездатності або перебування працівника у відпустці. Логічно передбачити, що у даний строк не повинен включатися період знаходження працівника у відрядженні, хоча про відрядження ст. 148 КЗпП України не згадує.

При застосуванні дисциплінарного стягнення повинні враховуватися ступінь тяжкості дисциплінарного проступку, обсяг заподіяної шкоди, інші обставини вчинення проступку та попередня робота працівника. Застосування дисциплінарного стягнення повинно бути оформлено наказом або розпорядженням по підприємству, установі, організації. Даний наказ (розпорядження) повинен бути оголошений працівнику (правопорушнику) персонально під розписку. Але, до видання наказу роботодавець або уповноважений ним орган чи особа повинні обов'язково зажадати від даного працівника письмових пояснень щодо обставин вчинення проступку. Якщо працівник відмовляється від надання письмових пояснень, то роботодавець або уповноважений ним орган повинні підтвердити факт вимоги від працівника таких пояснень. Згідно поширеної практики підтвердженням даного факту може бути вільно складений акт простої протокольної форми, у якому підписами не менше ніж двох свідків (обов'язково працівників даного підприємства, установи, організації) буде підтверджений факт вимоги письмових пояснень та відмови працівника у їх наданні [30, с. 629]. Письмові пояснення є обов'язковою умовою застосування дисциплінарного стягнення, оскільки у цих пояснення можуть міститися обставини, що обов'язково повинні бути враховані при обранні виду стягнення. На підставі цього, застосування дисциплінарного стягнення без письмових пояснень працівника щодо вчиненого проступку може бути у судовому порядку визнано недійсним і працівник буде вважатися таким, що не має дисциплінарних стягнень.

Додатковою гарантією діяльності працівників, що є членами керівних органів професійних спілок (профкому на підприємстві тощо), є необхідність перед застосуванням до таких працівників дисциплінарних стягнень отримання роботодавцем згоди профспілки на притягнення даного працівника до дисциплінарної відповідальності.

При оформленні застосування дисциплінарного стягнення слід також врахувати, що на відміну від заходів дисциплінарного заохочення дисциплінарні стягнення не записуються до трудової книжки працівника. Хоча і деякі з них

можна буде знайти у трудовій книжці, оскільки підстава звільнення (у тому числі і дисциплінарного звільнення) працівника повинна бути вказана у «відомостях про роботу» у змісті трудової книжки.

Застосування дисциплінарного стягнення може бути оскаржене працівником у судовому порядку або до вищестоящего за підпорядкованістю органу керівництва. Застосоване стягнення зберігає свою силу протягом одного календарного року з моменту застосування. Протягом строку дії стягнення до працівника не можуть бути застосовані заходи заохочення. Але, до закінчення календарного року дисциплінарне стягнення може бути достроково знято. У такому випадку вбачається, що дострокове зняття дисциплінарного стягнення застосовується як специфічний захід заохочення (який, зокрема, є єдиним заохоченням, що не вноситься до трудової книжки працівника). Якщо працівник протягом строку дії стягнення вчиняє ще один дисциплінарний проступок, то він визнається таким, що систематично порушує трудову дисципліну, і до нього може бути застосовано звільнення за систематичне невиконання або неналежне виконання покладених на працівника обов'язків (п. 3 ст. 40 КЗпП України).

Після спливу одного календарного року з моменту застосування стягнення або після видання наказу про дострокове зняття стягнення працівник вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Певні відмінності у порядку застосування дисциплінарних стягнень передбачені діючим законодавством при застосуванні спеціальної дисциплінарної відповідальності. Так, строки застосування спеціальних дисциплінарних стягнень завжди враховують необхідність проведення службової перевірки (службового розслідування) чи дисциплінарного провадження. Наприклад, при застосуванні спеціальної дисциплінарної відповідальності до працівників органів прокуратури України передбачається, що стягнення до них застосовується на підставі проведеної службової перевірки, яка максимально може тривати до трьох місяців. Особливі строки застосування дисциплінарних стягнень передбачені для державних службовців, відповідно до положень чинного Закону України «Про державну службу». Стягнення на державного службовця може бути покладено не пізніше шести місяців з дня виявлення дисциплінарного проступку та не пізніше одного календарного року з моменту вчинення державним службовцем дисциплінарного проступку. Перед застосуванням стягнення проводиться службове розслідування, максимальний строк якого не може перевищувати двох місяців. Висновки службового розслідування передаються до дисциплінарної комісії, яка повинна за матеріалами даного розслідування прийняти пропозицію або подання для суб'єкта, що уповноважений на застосування дисциплінарного стягнення. А суб'єкт застосування, у свою чергу, повинен прийняти відповідне рішення щодо дисциплінарного стягнення протягом десяти днів з моменту отримання пропозиції чи подання комісії.

Особливістю також є строк дії дисциплінарного стягнення для деяких категорій працівників. Так, відповідно до Закону України «Про судоустрій та статус

суддів», застосоване до судді дисциплінарне стягнення може зберігати свою силу від шести місяців до трьох календарних років з моменту його застосування залежно від виду застосованого дисциплінарного стягнення. А для деяких категорій спеціальних працівників інформація про застосоване дисциплінарне стягнення, хоча і не записується до трудової книжки, але може зберігатися певний триваліший час в особовій справі працівника.

Висновки

Трудоправова відповідальність в системі вітчизняного законодавства відображає специфіку та особливість відносин використання найманої праці, що виникають між роботодавцем і працівником на підставі трудового договору (контракту). Незважаючи на історичний взаємозв'язок між трудовими відносинами та відносинами цивільного підряду, правове регулювання перших отримало суттєві відмінності, серед яких не останнє місце займає правове регулювання відповідальності.

Стрижневим моментом, на підставі існування якого побудована особлива система правових норм з регулювання відповідальності у галузі трудового права України, є закріплення за нею виключно правовідновлювальної функції, як основного та визначального напрямку впливу норм права на трудові правовідносини. Саме тому, матеріальна та дисциплінарна відповідальності, як різновиди трудової відповідальності, не передбачають використання у якості засобів впливу штрафних санкцій. Вищенаведене зумовлюється особливостями правового статусу суб'єктів та специфічним змістом об'єкта трудових правовідносин, що у минулому зумовило виникнення трудового права як самостійної галузі права.

Матеріальна відповідальність, відповідно до змісту та характеру норм діючого законодавства України, розуміється як обов'язок однієї сторони трудового договору (контракту) відшкодувати шкоду, завдану іншій стороні. У зв'язку з тим, що сторонами трудового договору (контракту) можуть бути лише два суб'єкти (працівник і роботодавець), матеріальна відповідальність поділяється на два види саме за суб'єктним складом.

Враховуючи пряму економічну, організаційну та виробничо-господарську залежність працівника від роботодавця у межах трудових відносин, не дивним є встановлення законодавством суворих обмежень застосування роботодавцем матеріальної відповідальності до працівника. Перш за все це проявляється у закріпленні обмеженої матеріальної відповідальності працівника як основного її виду. Така відповідальність полягає у зобов'язанні працівника відшкодувати лише ту шкоду, яка на перевищує його середнього місячного заробітку. Випадки притягнення до відповідальності у межах, що перевищують середній заробіток працівника, законодавством передбачаються як винятки із загального правила про обмежену відповідальність і встановлюються у вичерпних переліках, які не підлягають розширеному тлумаченню.

Відмінність правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця від такої ж відповідальності працівника обґрунтовується майновою та фінансовою забезпеченістю роботодавця, його господарською та підприємницькою самостійністю і незалежністю, а тому вона за своїми зовнішніми ознаками максимально наближено нагадує правила застосування цивільно-правової майнової відповідальності. На відміну від відповідальності працівника, роботодавець несе матеріальну відповідальність завжди у повному обсязі завданої шкоди, та її обсяг не обмежується лише прямою дійсною шкодою, як це передбачено нормами про матеріальну відповідальність працівника. На роботодавця, окрім прямої дійсної шкоди, покладається обов'язок відшкодування працівнику і опосередкованої шкоди (упущену вигоду, неодержані доходи тощо) та моральної шкоди.

Дисциплінарна відповідальність працівників у межах трудових відносин ґрунтується на такому багатоаспектному явищі, як трудова дисципліна (дисципліна праці). На підставі аналізу сучасної доктрини трудового права України та змісту основних нормативно-правових актів про працю, приходимо до висновку, що під трудовою дисципліною (дисципліною праці) слід розуміти загальновстановлений порядок виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин на певному підприємстві, в установі, організації, за яким не допускається і не відбувається вчинення працівником трудових правопорушень та створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни у межах трудового колективу даного підприємства, установи, організації.

Застосування дисциплінарної відповідальності прямо пов'язується із правом прийняття на роботу та звільнення з роботи працівників. Саме тому, накладення дисциплінарних стягнень завжди повинно визнаватися виключним правом роботодавця, яке не може співіснувати із можливістю покладення на роботодавця обов'язку притягнути свого працівника до відповідальності з боку третіх осіб: посадових осіб правоохоронних органів, прокуратури, суду, народних депутатів тощо.

Поділ дисциплінарної відповідальності на загальну та спеціальну обумовлюється наявністю особливих категорій працівників, на яких, окрім загальних трудових обов'язків, також покладаються обов'язки виконання певних службових функцій, пов'язаних з особливим характером їх трудової діяльності. Саме тому, їх дисциплінарна відповідальність виникає на підставі не лише загального законодавства про працю, а і на підставі окремих статутів, положень та інших актів про дисципліну. Такі акти передбачають певні особливості у порядку притягнення спеціальних категорій працівників до дисциплінарної відповідальності, переліку дисциплінарних стягнень та наслідків їх застосування.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10 грудня 1971 року (із наступними змінами) // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – додаток до № 50.

2. Ст.ст. 41-413, 42 Кодексу України про адміністративні правопорушення: Закон Української РСР від 07 грудня 1984 року № 8073-X // Відомості Верховної Ради Української РСР, 1984, додаток до № 51, ст. 1122.
3. Ст.ст. 170-175 Кримінального кодексу України: Закон України від 05 квітня 2001 року № 2341-III // Відомості Верховної Ради, 2001, № 25-26, ст. 131.
4. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40-44. – ст. 356.
5. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, № 19-20, № 21-22. – ст. 144.
6. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – ст. 668.
7. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 06 червня 1995 року № 217/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 22. – ст. 173.
8. Дисциплінарний статут Збройних сил України: затверджений Законом України від 24 березня 1999 року № 551-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 22-23. – ст. 197.
9. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23 вересня 1999 року № 1105-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 46-47. – ст. 403.
10. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19 жовтня 2000 року № 2050-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 49. – ст. 422.
11. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України: затверджений Законом України від 22 лютого 2006 року № 3460-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – ст. 245.
12. Про прокуратуру: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII // Відомості Верховної Ради. – 2015. – № 2-3. – ст. 12.
13. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII // Відомості Верховної Ради. – 2016. – № 4. – ст. 43.
14. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02 червня 2016 року № 1402-VIII // Відомості Верховної Ради. – 2016. – № 31. – ст. 545.
15. Дисциплінарний статут прокуратури України: затверджений постановою Верховної Ради України від 06 листопада 1991 року № 1796-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 4. – ст. 15.
16. Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту: затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 року № 55 // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/55-93-%D0%BF>.
17. Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці: постанова Кабінету Міністрів України від 09 серпня 1993 року № 611 // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/611-93-%D0%BF>.
18. Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей: затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 року № 116 // Урядовий кур'єр від 01.02.1996 р.
19. Статут про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб: затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 2000 року № 1540 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 42. – стор. 43. – ст. 1781.

20. Порядок проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати: затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 року № 159 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 8. – стор. 55. – ст. 322.
21. Методика оцінки майна: затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 10 грудня 2003 року № 1891 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 25 листопада 2015 р. № 1033) // Офіційний вісник України. – 2015. – № 100 – стор. 145. – ст. 3435.
22. Об утверждении перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства, а также типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности: постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов № 447/24 от 28.12.1977 г. // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77>.
23. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: утвержденные постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам по согласованию с ВЦСПС от 20 июля 1984 года № 213 // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>.
24. Про затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність: наказ Міністерства праці України № 43 від 12.05.1996 р. // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0286-96>.
25. Проект Трудового Кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 р. (доопрацьований від 20 травня 2015 р.) // [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
26. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року №9 // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
27. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 року № 14 // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92>.
28. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
29. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.
30. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стийчинський, – 8-те вид., доп. і переробл. – К.: А.С.К., 2008. – 944 с.
31. Обручков Р. І. Строк позовної давності як перешкода застосування юридичної відповідальності у трудовому праві // Проблеми реформування судової влади в Україні. – Сімферополь: Кримське навчально-педагогічне державне видавництво, 2007. – С. 106–108.
32. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави. – К., 1994. – 459 с.

33. Сидоренко А.С. Зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». – Х., 2012. – 19 с.
34. Трудове право України: академічний курс. Підручник / За заг. ред. д.ю.н., проф. П. Д. Пилипенка. – 5-те вид., перероб. і допов. К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2014. – 552 с.
35. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, З. Я. Козак та ін. За ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. – 536 с.
36. Трудове право України: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / С.М. Прилипка, О. М. Ярошенко, І. П. Жигалкін, В. А. Прудников. – 5-те вид., допов. – Х.: Право, 2014. – 760 с.
37. Трудове право: підручник / За заг. ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с.
38. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія / Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – К., 2002. – 263 с.

Івановський Дмитро,

*викладач кафедри загальнотеоретичної,
конституційної та цивілістичної юриспруденції
Миколаївського інституту права
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ПРАВОВИЙ ВПЛИВ НА СВІДОМІСТЬ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ПРАВОМІРНОЇ ПОВЕДІНКИ

Анотація. В даному дослідженні описаний механізм правового впливу та його складових, розкрита структура правосвідомості та правової поведінки. Показаний взаємозв'язок між системою права, правосвідомістю та поведінкою. Також описані канали передачі правової інформації від джерел до правової свідомості, її переробка, формування образу правомірної поведінки у свідомості та її прояву в реальному житті. Результати дослідження дозволяють розуміти процеси виникнення правомірної поведінки, впливати на неї, застосовуючи відповідні засоби правового впливу в напрямку поведінкових складових.

Ключові слова: правовий вплив, неправомірна поведінка, правосвідомість, правова поведінка.

Аннотация. В данном исследовании описан механизм правового влияния и его составляющих. Раскрыта структура правосознания и правового поведения. В исследовании показана взаимосвязь между системой права, правосознанием и поведением. Также описаны каналы передачи правовой информации от источников к правовому сознанию, ее переработка, формирование образа правомерного поведения в сознание, ее проявление в реальной жизни. Результаты исследования приводят к пониманию процессов возникновения правомерного поведения, влияние на него путем применения соответствующих средств правового воздействия на поведенческие составляющие.

Ключевые слова: правовое воздействие, неправомерное поведение, правосознание, правовое поведение.

Summary. The mechanism of legal influence and his constituents is described in this research. The structure of sense of justice and legal behavior is exposed. In research intercommunication is shown between the system of right, sense of justice and behavior. Also, the legal information channels from the sources to the legal consciousness, its processing,